

923 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII. GP

Bericht des Gleichbehandlungsausschusses

über die Regierungsvorlage (857 der Beilagen): Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes (Bundes-Gleich- behandlungsgesetz — B-GBG)

Das Gleichbehandlungsgesetz 1979, BGBl. Nr. 108, nimmt Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes ausdrücklich von seinem Geltungsbereich aus. Dies erklärt sich daraus, daß das Gleichbehandlungsgebot hinsichtlich der Entgeltfestsetzung, das es damals normierte, im öffentlichen Dienst besoldungsrechtlich längst verankert war. Seither wurde das Gleichbehandlungsgesetz durch zwei Novellen in seinem Wirkungsbereich ausgeweitet, wodurch es den Rahmen eines bloßen Gleichlohngesetzes überschritten hat. Ziel des gegenständlichen Gesetzentwurfes ist es daher, eine Anpassung des Dienstrechtes der öffentlichen Bediensteten durch eine Normierung des Gleichbehandlungsgebotes sowie besonderer Förderungsmaßnahmen für Frauen zu erreichen.

In Hinblick auf den EWR-Vertrag und den beabsichtigten EG-Beitritt Österreichs ist darüber hinaus eine Anpassung des österreichischen Gleichbehandlungsrechtes an das EG-Recht erforderlich, das einen weitreichenden Diskriminierungsschutz vorsieht.

Weiters hat Österreich die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau ratifiziert (BGBl. Nr. 443/1982) und sich damit verpflichtet, durch gesetzgeberische und sonstige Maßnahmen für die tatsächliche Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung zu sorgen.

Im Arbeitsübereinkommen der Bundesregierung für die Dauer der XVIII. Legislaturperiode des Nationalrates wurde festgehalten, daß ein Gleichbehandlungsgesetz für den Bund den Anteil der Frauen im Bundesdienst sichtbar erhöhen und die

Schwerpunkte der genannten UN-Konvention auf Gesetzesstufe umsetzen soll.

Mehrkosten für den Bund ergeben sich auf Grund der Einsetzung einer Gleichbehandlungskommission des Bundes beim Bundeskanzleramt in der Höhe von jährlich 1,1 Millionen Schilling, durch die Gewährung der notwendigen freien Zeit an Gleichbehandlungsbeauftragte für die Erfüllung ihrer Aufgaben unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge und dem mit der Geschäftsführung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßten Personen und Institutionen verbundenen Sachaufwand sowie durch die Entschädigungsleistungen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes.

Der Gleichbehandlungsausschuß hat den gegenständlichen Gesetzentwurf in seiner Sitzung am 12. Jänner 1993 in Verhandlung genommen. In der Debatte ergriffen außer der Berichterstatterin die Abgeordneten Edith Haller, Rosemarie Bauer, Christine Heindl, Klara Motter, Annemarie Reitsamer, Dr. Friedhelm Frischenschlager und Doris Bures sowie die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten Johanna Dohnal das Wort.

Die Abgeordneten Annemarie Reitsamer und Rosemarie Bauer brachten einen Abänderungsantrag ein, der sich auf die §§ 1 Abs. 2 und 3, 4 Z 1, 10 Abs. 1 und 2, 14 Abs. 2, 15 Abs. 2, 18 Abs. 2, 25 Abs. 2 zweiter Satz, 25 Abs. 4, 26 Abs. 6 und 8, 27 Abs. 6, 37 Abs. 6, 41 Abs. 1, 45, 46, 48 und 49, 51 sowie 54 bezieht. Weiters legten die Abgeordneten Edith Haller und Dr. Friedhelm Frischenschlager je einen Abänderungsantrag vor, die nicht die Zustimmung der Ausschlußmehrheit fanden.

Bei der Abstimmung wurde der vorliegende Gesetzentwurf unter Berücksichtigung des Abänderungsantrages der Abgeordneten Annemarie Reitsamer und Rosemarie Bauer teils einstimmig, teils mehrstimmig angenommen.

2

923 der Beilagen

Weiters traf der Ausschuß folgende Feststellung:
„Die in diesem Bundesgesetz festgelegten strengeren Strafbestimmungen bei einer Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes sollen signalisieren, daß der Bund als Gesetzgeber und Dienstgeber an sich besonders strenge Maßstäbe setzen soll.“

Als Ergebnis seiner Beratungen stellt der Gleichbehandlungsausschuß somit den Antrag, der Nationalrat wolle dem angeschlossenen Gesetzentwurf die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen. /

Wien, 1993 01 12

Mag. Waltraud Schütz
Berichterstatterin

Annemarie Reitsamer
Obfrau

/.

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz — B-GBG)

Der Nationalrat hat beschlossen:

INHALTSVERZEICHNIS

1. Teil: Allgemeine Bestimmungen

- § 1. Anwendungsbereich
- § 2. Begriffsbestimmungen

2. Teil: Gleichbehandlung

1. Abschnitt: Gleichbehandlungsgebot

- § 3. Allgemeine Bestimmungen
- § 4. Auswahlkriterien
- § 5. Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen
- § 6. Ausschreibung von Planstellen und Funktionen
- § 7. Sexuelle Belästigung
- § 8. Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung
- § 9. Vertretung von Frauen in Kommissionen

2. Abschnitt: Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- § 10. Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 11. Festsetzung des Entgelts
- § 12. Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 13. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- § 14. Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter
- § 15. Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten
- § 16. Gleiche Arbeitsbedingungen
- § 17. Beendigung des Dienst- und Ausbildungsverhältnisses
- § 18. Sexuelle Belästigung

- § 19. Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

3. Teil: Mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßte Personen und Institutionen

1. Abschnitt: Einteilung

- § 20.

2. Abschnitt: Gleichbehandlungskommission

- § 21. Einrichtung und Mitgliedschaft
- § 22. Aufgaben der Gleichbehandlungskommission
- § 23. Gutachten der Gleichbehandlungskommission
- § 24. Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission
- § 25. Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

3. Abschnitt: Gleichbehandlungsbeauftragte

- § 26. Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten
- § 27. Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

4. Abschnitt: Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen

- § 28. Einrichtung und Mitgliedschaft
- § 29. Aufgaben der Arbeitsgruppen
- § 30. Geschäftsführung der Arbeitsgruppen
- § 31. Tätigkeit der Arbeitsgruppen

5. Abschnitt: Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

- § 32. Einrichtung und Mitgliedschaft
- § 33. Aufgaben der Interministeriellen Arbeitsgruppe
- § 34. Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe

6. Abschnitt: Kontaktfrauen

- § 35. Bestellung der Kontaktfrauen
- § 36. Aufgaben der Kontaktfrauen

7. Abschnitt: Rechtsstellung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßten Personen und Institutionen

- § 37. Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme
- § 38. Verschwiegenheitspflicht
- § 39. Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

4. Teil: Besondere Fördermaßnahmen für Frauen

- § 40. Frauenförderungsgebot
- § 41. Frauenförderungspläne
- § 42. Bevorzugte Aufnahme in den Bundesdienst
- § 43. Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg
- § 44. Bevorzugung bei der Aus- und Weiterbildung

5. Teil: Sonderbestimmungen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer

- § 45.

6. Teil: Übergangs- und Schlußbestimmungen**1. Abschnitt: Übergangsbestimmungen**

- § 46. Kontaktfrauen
- § 47. Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen
- § 48. Gleichbehandlungsbeauftragte
- § 49. Wahlordnung für Kontaktfrauen und Gleichbehandlungsbeauftragte
- § 50. Frauenförderungspläne
- § 51. Frauenförderung im Exekutivdienst

2. Abschnitt: Schlußbestimmungen

- § 52. Verweisung auf andere Bundesgesetze
- § 53. Berichtswesen
- § 54. Inkrafttreten
- § 55. Vollziehung

1. TEIL**ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN****Anwendungsbereich**

- § 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, für
1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen,
 2. Lehrlinge des Bundes,
 3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Eignungsausbildung des Bundes und

4. Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bewerben.

(2) Der 2. und 4. Teil dieses Bundesgesetzes sind auf die Besetzung von Planstellen für Verwendungen nicht anzuwenden, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt.

(3) Der 3. Teil dieses Bundesgesetzes gilt nur für die Dienststellen des Bundes, der 6. Abschnitt des 3. Teiles nur für die im Inland gelegenen Dienststellen des Bundes.

Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Dienststellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe des Bundes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen.

(2) Zentralstellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind das Bundeskanzleramt, die übrigen Bundesministerien sowie jene Dienststellen, die keinem Bundesministerium nachgeordnet sind.

(3) Ressorts im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die Zentralstellen mit den ihnen nachgeordneten Dienststellen und die Dienststellen, die keinem Bundesministerium nachgeordnet sind.

(4) Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers im Sinne dieses Bundesgesetzes ist jede Bundesministerin, jeder Bundesminister, jede Dienststellenleiterin, jeder Dienststellenleiter, jede und jeder Vorgesetzte sowie jede und jeder Bedienstete, soweit die betreffende Person auf seiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluß auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.

(5) Dienstnehmerin oder Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Bedienstete, Lehrlinge des Bundes sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Eignungsausbildung des Bundes.

(6) Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

2. TEIL**GLEICHBEHANDLUNG****1. Abschnitt****Gleichbehandlungsgebot****Allgemeine Bestimmungen**

§ 3. Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbil-

dungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

Auswahlkriterien

§ 4. Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere
 - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
 - b) Teilbeschäftigung oder
 - c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. eigene Einkünfte der Ehegattin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten oder Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

§ 5. Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit der Frauen einerseits und der Männer andererseits zu verwenden, die zu einer Diskriminierung führen.

Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

§ 6. In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht

schließen lassen. Soweit jedoch Fördermaßnahmen nach den §§ 42 und 43 geboten sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen.

Sexuelle Belästigung

§ 7. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird oder
2. durch Dritte sexuell belästigt wird und die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterläßt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird,

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt,
2. das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. a) das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
b) bei dem der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens der Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 8. Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 bis 7 durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Vertretung von Frauen in Kommissionen

§ 9. (1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem

vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen.

(2) Von jeder Interessenvertretung soll bei der Nominierung von Mitgliedern derartiger Kommissionen auf dieses zahlenmäßige Verhältnis gemäß Abs. 1 Bedacht genommen werden.

2. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

§ 10. (1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Bund gegenüber der Bewerberin oder dem Bewerber zum Schadenersatz von bis zu fünf Monatsbezügen des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der Allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages verpflichtet.

(2) Machen mehrere Bewerberinnen oder Bewerber um dieselbe Planstelle Ansprüche nach Abs. 1 geltend, ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit fünf Monatsbezügen nach Abs. 1 begrenzt und auf die diskriminierten Bewerberinnen und Bewerber nach Köpfen aufzuteilen.

Festsetzung des Entgelts

§ 11. Erhält eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 2 durch den Bund für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Bedienstete oder ein Bediensteter des anderen Geschlechtes, so hat sie oder er gegenüber dem Bund Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

§ 12. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 3 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung.

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

§ 13. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 4 ist die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer auf ihr oder sein Verlangen in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

§ 14. (1) Ist eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Bund zum Ersatz des Schadens verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgelt Differenz für fünf Monate zwischen dem Entgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgtem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

(3) Machen mehrere Bedienstete Ansprüche nach Abs. 1 im Zusammenhang mit derselben Maßnahme geltend, so ist der Ersatzanspruch der einzelnen diskriminierten Bewerberin oder des einzelnen diskriminierten Bewerbers begrenzt mit dem durch die Anzahl der diskriminierten Bediensteten geteilten Ersatzanspruch, den die oder der vertraglich Bedienstete bei erfolgtem beruflichem Aufstieg bei Anwendung von Abs. 2 erhalten hätte.

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

§ 15. (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Schadens verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Bezugsdifferenz für fünf Monate zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

(3) § 14 Abs. 3 ist auf Beamtinnen und Beamte anzuwenden.

Gleiche Arbeitsbedingungen

§ 16. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes.

Beendigung des Dienst- und Ausbildungsverhältnisses

§ 17. Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen des Geschlechtes der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), so ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund eines Antrages oder einer Klage der betroffenen Dienstnehmerin oder des betroffenen Dienstnehmers nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gel-

tenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären.

Sexuelle Belästigung

§ 18. (1) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat im Fall des § 7 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem Bund Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens.

(3) Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 5 000 S.

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 19. (1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 11 und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach den §§ 14 und 18 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 10 und 14 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers nach § 17 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 11 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 15 und nach § 18 gegenüber dem Bund sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 18 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 15 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat.

(3) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 17 ist binnen 14 Tagen bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(4) Das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl. Nr. 29, und die dazu ergangenen Verordnungen sind auf die Zuständigkeit der Dienstbehörden zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

(5) Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 3.

3. TEIL

MIT DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG BEFASSTE PERSONEN UND INSTITUTIONEN

1. Abschnitt

Einteilung

§ 20. Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes besonders zu befassen haben, sind:

1. die Gleichbehandlungskommission des Bundes (§§ 21 bis 25),
2. die Gleichbehandlungsbeauftragten (§§ 26 und 27),
3. die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen (§§ 28 bis 31),
4. die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (§§ 32 bis 34),
5. die Kontaktfrauen (§§ 35 und 36) und
6. die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 106a des Universitäts-Organisationsgesetzes, BGBl. Nr. 258/1975, § 14 b des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes, BGBl. Nr. 54/1979, und § 25a des Akademie-Organisationsgesetzes, BGBl. Nr. 25/1987.

2. Abschnitt

Gleichbehandlungskommission

Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 21. (1) Beim Bundeskanzleramt ist die Gleichbehandlungskommission des Bundes (in der Folge „Kommission“ genannt) zu errichten.

- (2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:
1. eine Person, die nach Abschluß der rechtswissenschaftlichen Studien eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts oder des Dienstrechts des Bundes erworben hat,
 2. zwei Vertreterinnen oder Vertreter des Bundeskanzleramtes, wovon eine oder einer über eine mehrjährige Tätigkeit in einer Personal- oder Dienstrechtsabteilung im Bundesbereich verfügen soll,

3. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen,
4. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der
 - a) Gewerkschaft Öffentlicher Dienst oder
 - b) in Angelegenheiten von ÖBB-Bediensteten der Gewerkschaft der Eisenbahner oder
 - c) in Angelegenheiten von Post- und Fernmeldebediensteten der Gewerkschaft der Post- und Telegraphenbediensteten.

(3) Für jedes der in Abs. 2 Z 1 bis 4 genannten Mitglieder ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen.

(4) Die in Abs. 2 Z 1 und 2 genannten Mitglieder (Ersatzmitglieder) werden von der Bundeskanzlerin oder vom Bundeskanzler, die weiteren Mitglieder (Ersatzmitglieder) von den in Abs. 2 Z 3 und 4 genannten Institutionen für eine Funktionsdauer von fünf Jahren bestellt. Vor der Bestellung von Bediensteten anderer Ressorts (Zentralstellen) ist das Einvernehmen mit der Leiterin oder dem Leiter der betreffenden Zentralstelle herzustellen.

(5) Die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler hat je ein Mitglied der Kommission

1. zur Vorsitzenden oder zum Vorsitzenden und
2. zu deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.

(6) Üben die in Abs. 2 Z 3 und 4 genannten Institutionen ihr Bestellungsrecht nicht binnen vier Wochen nach Aufforderung aus, so hat die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler die erforderlichen Mitglieder (Ersatzmitglieder) selbst zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig.

(7) Im Bedarfsfall ist die Kommission durch Neubestellung von Mitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

§ 22. (1) Die Kommission hat Gutachten zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst betreffenden Fragen im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes zu erstatten.

(2) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen einer Zentralstelle des Bundes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst unmittelbar berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Erstellung eines Gutachtens zuzuleiten.

Gutachten der Gleichbehandlungskommission

§ 23. (1) Auf Antrag einer der in Abs. 2 genannten Personen oder Institutionen oder von Amts wegen hat die Kommission ein Gutachten zu erstatten,

1. ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 3 bis 7 oder

2. ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 40 und 42 bis 44 vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin und jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, und
2. jede Dienstnehmerin und jeder Dienstnehmer, die oder der
 - a) eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7 oder
 - b) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 40 und 42 bis 44 behauptet,
3. jede Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen für ihren Ressortbereich,
4. jede und jeder Gleichbehandlungsbeauftragte für ihren oder seinen Vertretungsbereich,
5. die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 106a des Universitäts-Organisationsgesetzes, § 14b des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes, und § 25a des Akademie-Organisationsgesetzes für ihre Dienststelle.

(3) Betrifft ein Antrag gemäß Abs. 2 Z 3, 4 oder 5 nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, bedarf der Antrag der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Bewerberin oder Dienstnehmerin oder des betroffenen Bewerbers oder Dienstnehmers.

(4) Ein Antrag an die Kommission ist nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung zulässig.

(5) Sobald ein Verfahren bei der Kommission anhängig ist, hat die oder der Vorsitzende der Kommission hievon binnen zwei Wochen zu benachrichtigen:

1. die Antragstellerin oder den Antragsteller,
2. die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers, der der Diskriminierung beschuldigt wird.

(6) Die Kommission hat ihr Gutachten innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission

1. der Antragstellerin oder dem Antragsteller und
2. der Leiterin oder dem Leiter des zuständigen Ressorts zu erstatten.

(7) Ist die Kommission der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, so hat sie

1. der zuständigen Leiterin oder dem zuständigen Leiter des Ressorts schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und
2. sie oder ihn aufzufordern,
 - a) die Diskriminierung zu beenden und
 - b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Bundesbedienstete oder den für die Verletzung des Gebotes

verantwortlichen Bundesbediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(8) Kommt die Leiterin oder der Leiter des Ressorts diesen Vorschlägen nicht innerhalb von zwei Monaten nach, ist dieser Umstand in den dem Nationalrat vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Kommission nach § 53 aufzunehmen.

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

§ 24. (1) Die oder der Vorsitzende und im Falle ihrer oder seiner Verhinderung ihre oder seine Stellvertreterin oder ihr oder sein Stellvertreter hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen.

(2) Ein Mitglied der Kommission, das verhindert ist, seine Funktion auszuüben, ist durch sein Ersatzmitglied zu vertreten.

(3) Die Kommission ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(4) Die Kommission hat ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die die Vorsitzende oder der Vorsitzende gestimmt hat. Die oder der Vorsitzende hat ihre oder seine Stimme zuletzt abzugeben.

(5) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig.

(6) Die Geschäftsordnung der Kommission ist durch Verordnung der Bundesregierung näher zu regeln.

(7) Für die Sacherfordernisse der Kommission und für die Besorgung ihrer Kanzleigeschäfte hat das Bundeskanzleramt aufzukommen.

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

§ 25. (1) Auf das Verfahren vor der Kommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32, 33, 45 und 46 AVG, BGBl. Nr. 51/1991, anzuwenden.

(2) Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, daß eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 6 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 40 und 42 bis 44 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat in diesem Fall darzulegen, daß

1. nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder

2. das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist.

(3) Jede Vertreterin und jeder Vertreter des Dienstgebers ist verpflichtet, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, ist der Kommission die Einsicht und Abschriftnahme (Ablichtung) in die für die Entscheidung des konkreten Falles notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenanteile zu gestatten, deren Kenntnis für die Entscheidung des konkreten Falles erforderlich ist.

(5) Von der Akteneinsicht ausgenommen sind Aktenbestandteile, soweit deren Einsichtnahme durch die Kommission

1. eine Schädigung berechtigter Interessen einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers oder eine Gefährdung der Aufgaben der Behörde herbeiführen oder
2. den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.

(6) Die Einsichtnahme in einen Personalakt ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Über personenbezogene Daten hat jedes Mitglied der Kommission gegenüber jedermann Stillschweigen zu bewahren.

3. Abschnitt

Gleichbehandlungsbeauftragte

Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 26. (1) Jede Ressortleiterin und jeder Ressortleiter hat unter Bedachtnahme auf die Personalstruktur und die regionale Verteilung der Dienststellen ihres oder seines Ressorts im Bundesgebiet mindestens drei Vertretungsbereiche für Gleichbehandlungsbeauftragte festzulegen. Kann auf Grund des großen Arbeitsanfalles mit drei Vertretungsbereichen nicht das Auslangen gefunden werden, können bis zu insgesamt sieben Vertretungsbereiche festgelegt werden.

(2) Für jeden Vertretungsbereich hat die Ressortleiterin oder der Ressortleiter eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.

(3) Abweichend von Abs. 1 haben jede Leiterin und jeder Leiter einer Dienststelle, die keinem Bundesministerium nachgeordnet ist, für ihre oder seine Dienststelle eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter sind für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der oder des zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.

(5) Voraussetzung für die Bestellung zur oder zum Gleichbehandlungsbeauftragten ist, daß die oder der Bedienstete

1. dem Personalstand des Ressorts angehört und
2. in einer zum Vertretungsbereich der oder des zu bestellenden Gleichbehandlungsbeauftragten gehörenden Dienststelle beschäftigt ist.

(6) Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist berechtigt, der Ressortleiterin oder dem Ressortleiter für jeden Vertretungsbereich je drei Bedienstete als Gleichbehandlungsbeauftragte und als deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zur Bestellung vorzuschlagen.

(7) Bei der durch die Arbeitsgruppe vorzunehmenden Auswahl von Bediensteten für einen Dreivorschlag ist für die Dauer von Fördermaßnahmen im Bereich des Ressorts besonders Bedacht zu nehmen auf Erfahrung in:

1. der Vertretung von Bediensteten unter gleichbehandlungs- und frauenfördernden Gesichtspunkten,
2. der Vertretung weiblicher Bediensteter in Personalvertretungsorganen oder in Gremien der Gewerkschaft.

(8) Die Abs. 1 bis 7 sind nicht auf den Wirkungsbereich nach § 106 a des Universitäts-Organisationsgesetzes, nach § 14 b des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes und nach § 25 a des Akademie-Organisationsgesetzes anzuwenden.

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 27. (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes zu befassen.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter ihres Vertretungsbereiches zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, der sie angehören, weiterzugeben. Über Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zur Gleichbehandlung haben sie dieser jedenfalls zu berichten, sofern dies von einer oder einem Bediensteten verlangt wird.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind verpflichtet, mindestens einmal jährlich eine Besprechung mit den Kontaktfrauen ihres Vertretungsbereiches abzuhalten.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 bis 7 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener oder jenes Bediensteten, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten.

(5) Gleichbehandlungsbeauftragte sind in Angelegenheiten, in denen sie selbst gemäß Abs. 4 Disziplinaranzeige erstattet haben, von der betroffenen Disziplinarkommission als Zeuginnen oder Zeugen zu vernehmen.

(6) Gleichbehandlungsbeauftragte sind berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

(7) Die Abs. 1, 2 und 4 bis 6 sind auf die Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen nach § 106 a des Universitäts-Organisationsgesetzes, § 14 b des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes und § 25 a des Akademie-Organisationsgesetzes anzuwenden.

4. Abschnitt

Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen

Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 28. (1) Bei jeder Zentralstelle ist eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (in der Folge „Arbeitsgruppe“ genannt) einzurichten.

(2) Der Arbeitsgruppe gehören als Mitglieder an:

1. die gemäß § 26 bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten und im Falle ihrer Verhinderung ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter und
2. die Vorsitzenden der Arbeitskreise gemäß § 106a des Universitäts-Organisationsgesetzes, § 14b des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes und § 25a des Akademie-Organisationsgesetzes.

(3) Die Leiterin oder der Leiter jeder Zentralstelle hat aus dem Kreis der Mitglieder der Arbeitsgruppe eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der oder des zu bestellenden Bediensteten.

Aufgaben der Arbeitsgruppen

§ 29. (1) Die Arbeitsgruppen haben sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort betreffenden Fragen im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes zu befassen.

- (2) Den Arbeitsgruppen obliegt es insbesondere,
1. die Leiterin oder den Leiter der Zentralstelle von einem ihnen zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Diskriminierung oder einer Verletzung des Gebotes für Frauenförderung zu unterrichten und einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln,
 2. Anträge an die Kommission auf Erstellung eines Gutachtens zu stellen,
 3. einen Vorschlag für den Frauenförderungsplan mit Zielvorgaben für das Ressort auszuarbeiten und der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle vorzulegen,
 4. die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer über ihre Rechte und Möglichkeiten zu deren Geltendmachung sowie die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach diesem Bundesgesetz zu informieren und
 5. der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle bis Ende Jänner eines jeden Jahres einen schriftlichen Bericht vorzulegen, der die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort im vorangegangenen Kalenderjahr zum Gegenstand hat.

Geschäftsführung der Arbeitsgruppen

§ 30. (1) Auf die Geschäftsführung der Arbeitsgruppen ist § 24 Abs. 1 bis 4 anzuwenden.

(2) Die Geschäftsordnung der Arbeitsgruppen ist durch Verordnung der Bundesregierung näher zu regeln.

(3) Für die Sacherfordernisse der Arbeitsgruppen und für die Besorgung ihrer Kanzleigeschäfte hat die jeweils zuständige Zentralstelle aufzukommen.

Tätigkeit der Arbeitsgruppen

§ 31. (1) Die Arbeitsgruppen sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von den Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers im Ressort zu unterstützen.

(2) Jede Vertreterin und jeder Vertreter des Dienstgebers im Ressort ist verpflichtet, soweit keine Verpflichtung zur Amtverschwiegenheit entgegensteht, der Arbeitsgruppe die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

5. Abschnitt

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 32. (1) Beim Bundeskanzleramt ist eine Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehand-

lungsfragen (in der Folge „Interministerielle Arbeitsgruppe“ genannt) einzurichten.

(2) Der Interministeriellen Arbeitsgruppe gehören als Mitglieder an:

1. die Vorsitzenden der bei den Zentralstellen eingerichteten Arbeitsgruppen,
2. je zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten und der Gewerkschaft der Eisenbahner,
3. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Verwaltungsakademie des Bundes.

(3) Die im Abs. 2 Z 2 und 3 genannten Mitglieder werden von den genannten Institutionen für die Dauer von fünf Jahren bestellt. Wiederbestellungen sind zulässig.

(4) Den Vorsitz in der Interministeriellen Arbeitsgruppe hat die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler zu führen.

Aufgaben der Interministeriellen Arbeitsgruppe

§ 33. Die Interministerielle Arbeitsgruppe hat folgende Aufgaben:

1. Ausarbeitung von Vorschlägen für die Frauenförderung im Bundesdienst,
2. Beratung der Bundesregierung in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst,
3. Koordination der Arbeitsgruppen und
4. Bestellung einer Vertreterin oder eines Vertreters der Interministeriellen Arbeitsgruppe in der Kommission.

Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe

§ 34. (1) Die Interministerielle Arbeitsgruppe ist mindestens einmal jährlich vom Vorsitzenden einzuberufen.

(2) Auf die Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe ist § 24 Abs. 3, 4, 6 und 7 anzuwenden.

6. Abschnitt

Kontaktfrauen

Bestellung der Kontaktfrauen

§ 35. (1) In jeder Dienststelle, in der mindestens fünf Dienstnehmerinnen beschäftigt sind, kann die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe eine Dienstnehmerin zur Kontaktfrau bestellen, solange an dieser Dienststelle eine Frauenförderung gemäß § 40 geboten ist. Für zwei oder mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Kontaktfrau bestellt werden, wenn dies unter Berücksichtigung der

Personalstruktur der Dienststellen der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung am besten entspricht.

(2) In Dienststellen mit bis zu 300 Dienstnehmerinnen kann eine Kontaktfrau, in Dienststellen mit mehr als 300 Dienstnehmerinnen eine weitere Kontaktfrau bestellt werden.

(3) Die Kontaktfrauen sind auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen.

Aufgaben der Kontaktfrauen

§ 36. (1) Die Kontaktfrauen haben sich mit den die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes zu befassen.

(2) Die Kontaktfrauen haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Dienstnehmerinnen entgegenzunehmen und die Dienstnehmerinnen ihrer Dienststelle zu beraten und zu unterstützen.

(3) Gegenstand der Beratung und Unterstützung gemäß Abs. 2 ist

1. die Information der Dienstnehmerinnen über ihre Rechte,
2. ihre Möglichkeiten zu deren Geltendmachung nach diesem Bundesgesetz und
3. die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach dem 2. und dem 4. Teil dieses Bundesgesetzes.

7. Abschnitt

Rechtsstellung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßten Personen und Institutionen

Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme

§ 37. (1) (Verfassungsbestimmung) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen sind in Ausübung ihrer Tätigkeit selbständig und unabhängig.

(2) Die Tätigkeit als Kontaktfrau ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben ist. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

(3) Den Gleichbehandlungsbeauftragten steht unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

(4) Die Leiterinnen und Leiter der Dienststellen dürfen die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grunde auch

nicht benachteiligen. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(5) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Dienstgebers auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu ermöglichen.

(6) Auf die Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen nach § 106 a des Universitäts-Organisationsgesetzes, § 14 b des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes und § 25 a des Akademie-Organisationsgesetzes sind die Abs. 3 und 5, auf die übrigen Mitglieder dieser Arbeitskreise die Abs. 2 und 5 anzuwenden.

Verschwiegenheitspflicht

§ 38. (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die in Abs. 1 genannten Bediensteten sind außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer vertraulich zu behandeln sind.

(3) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach den Abs. 1 und 2 besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragter oder Kontaktfrau fort.

Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

§ 39. (1) Die Mitgliedschaft zur Kommission, zu den Arbeitsgruppen und zur Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie die Funktionen als Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragter und Kontaktfrau ruhen

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluß und
2. während der Zeit
 - a) der Suspendierung,
 - b) der Außerdienststellung,
 - c) einesurlaubes von mehr als drei Monaten und
 - d) der Ableistung des Präsenzdienstes oder des Zivildienstes.

(2) Die Mitgliedschaft und die Funktionen nach Abs. 1 enden

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. mit der Versetzung ins Ausland,
4. mit dem Wechsel der Dienstbehörde,
5. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand oder aus dem Personalstand des Ressorts,
6. durch Verzicht und
7. bei Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen durch Ausscheiden aus dem betreffenden Vertretungsbereich oder der betreffenden Dienststelle.

(3) Die bestellenden Organe haben Mitglieder der Kommission, der Arbeitsgruppen und der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen von ihrer Funktion zu entheben, wenn diese

1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
2. die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.

4. TEIL

BESONDERE FÖRDERMASSNAHMEN FÜR FRAUEN

Frauenförderungsgebot

§ 40. (1) Die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis

hinzuwirken (Frauenförderungsgebot).

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl

1. der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Verwendungsgruppe oder
2. der Funktionen, welche auf die in der betreffenden Verwendungsgruppe dauernd Beschäftigten entfallen,

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 40 % beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen.

(3) Die Abs. 1 und 2 sind nicht auf die in § 1 Abs. 2 genannten Verwendungen anzuwenden.

Frauenförderungspläne

§ 41. (1) Nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen haben die Leiterin und der Leiter einer Zentralstelle einen Frauenförderungsplan für das Ressort zu erlassen.

(2) Der Frauenförderungsplan ist auf der Grundlage des zum 1. Jänner jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie der zu erwartenden Fluktuation für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(3) Im Frauenförderungsplan ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können. Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in jeder Verwendungsgruppe im Wirkungsbereich jeder Dienstbehörde festzulegen. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese mit der Verwendungsgruppe gemeinsam zu behandeln.

Bevorzugte Aufnahme in den Bundesdienst

§ 42. Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes so lange bevorzugt aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Verwendungsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40 % der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg

§ 43. Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange bevorzugt zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde auf eine Verwendungsgruppe entfallenden Funktionen mindestens 40 % beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen (Funktionen) gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

Bevorzugung bei der Aus- und Weiterbildung

§ 44. Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes bevorzugt zuzulassen.

5. TEIL**SONDERBESTIMMUNGEN FÜR LANDESLEHRER**

§ 45. Die §§ 1 bis 8 und 10 bis 19 dieses Bundesgesetzes sind auf Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen (§ 1 des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 302, § 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 296, § 1 des Landesvertragslehrergesetzes 1966, BGBl. Nr. 172 und § 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrergesetzes, BGBl. Nr. 244/1969) mit der Maßgabe anzuwenden, daß,

1. soweit darin den Dienstbehörden des Bundes Zuständigkeiten zukommen, an deren Stelle die landesgesetzlich berufenen Organe (Dienstbehörden) treten, und
2. soweit gemäß den §§ 10 bis 19 Ersatzansprüche an den Bund eingeräumt sind, diese vom Land zu tragen sind.

6. TEIL**ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN****1. Abschnitt****Übergangsbestimmungen****Kontaktfrauen**

§ 46. Die auf Grund des vom Ministerrat am 10. November 1981 beschlossenen Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestellten Kontaktfrauen gelten bis zur Wahl nach einer zu erlassenden Wahlordnung, längstens jedoch bis zum Ablauf des Jahres 1996 als bestellte Kontaktfrauen nach diesem Bundesgesetz.

Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen

§ 47. Die Mitglieder der auf Grund des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst eingesetzten „Arbeitsgruppen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen im Bundesdienst“ und deren Vorsitzende, Stellvertreterinnen und Stellvertreter gelten bis zum

30. Juni 1993 als Mitglieder der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen.

Gleichbehandlungsbeauftragte

§ 48. Bei der erstmaligen, mit Wirkung vom 1. Juli 1993 vorzunehmenden Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sind die am 1. Jänner 1993 bestehenden „Arbeitsgruppen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen im Bundesdienst“ berechtigt, der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle für jeden Vertretungsbereich nach § 26 je drei Bedienstete als Gleichbehandlungsbeauftragte und als deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter bis längstens 31. Mai 1993 zur Bestellung vorzuschlagen.

Frauenförderung an Justizanstalten

§ 49. Die Justizanstalten gelten als eigener Wirkungsbereich einer Dienstbehörde im Sinne des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes.

Frauenförderungspläne

§ 50. Die Frauenförderungspläne der Ressorts sind erstmalig mit Wirkung vom 1. Jänner 1994 auf der Grundlage des zum 1. Juli 1993 zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie der zu erwartenden Fluktuation für einen Zeitraum von zwei Jahren zu erstellen.

Frauenförderung im Exekutivdienst

§ 51. Der 4. Teil dieses Bundesgesetzes ist auf Verwendungen im sicherheitsbehördlichen Exekutivdienst (§ 5 Abs. 1 des Sicherheitspolizeigesetzes, BGBl. Nr. 566/1991) ab 1. Jänner 2003 anzuwenden.

2. Abschnitt**Schlußbestimmungen****Verweisung auf andere Bundesgesetze**

§ 52. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese Bundesgesetze in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Berichtswesen

§ 53. (1) Jede Leiterin und jeder Leiter einer Zentralstelle hat bis zum 31. Jänner jedes zweiten Jahres, erstmals bis zum 31. Jänner 1996, der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler über den

Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in den beiden jeweils vorangegangenen Kalenderjahren in ihrem oder seinem Ressort zu berichten.

(2) Diese Berichte haben nach dienst- und besoldungsrechtlichen Kriterien gegliederte statistische und anonymisierte Daten sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Ressort zu enthalten. Die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler hat durch Verordnung festzulegen, welche statistische und anonymisierte Daten in diese Berichte aufzunehmen sind und welche dieser Daten automationsunterstützt ermittelt, verarbeitet, übermittelt sowie veröffentlicht werden dürfen.

(3) Der von der Bundeskanzlerin oder vom Bundeskanzler der Bundesregierung vorzulegende Bericht hat auch anonymisierte Angaben über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission, insbesondere über die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission, gegliedert nach Ressorts, sowie Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung im Bundesdienst zu enthalten.

(4) Die Bundesregierung hat dem Nationalrat bis zum 1. Mai jedes zweiten Jahres, erstmalig zum 1. Mai 1996, unter Bedachtnahme auf die Berichte nach Abs. 1 einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

Inkrafttreten

§ 54. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit dem der Kundmachung im Bundesgesetzblatt folgenden Tag, § 21 mit 1. März 1993 in Kraft.

(2) Dieses Bundesgesetz ist auf Sachverhalte anzuwenden, die nach dem der Kundmachung im Bundesgesetzblatt folgenden Tag verwirklicht wurden.

Vollziehung

§ 55. (1) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, die Bundesregierung betraut.

(2) Die Vollziehung des § 45 obliegt den Ländern.